

Управление человеческими ресурсами

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

К.О. Прудникова

Научный руководитель – Е.А. Грахова

Одной из важнейших задач менеджера в современном бизнесе является использование эффективных методов мотивации и стимулирования персонала. Результатом проделанной работы выступает получение максимальной отдачи от использования трудовых и человеческих ресурсов, что позволяет повысить общий результат и прибыльность деятельности компании. Таким образом, мотивация для сотрудника - заинтересованность в выполняемой работе, а для руководителя - эффективный инструмент для управления человеческими ресурсами.

Понятие мотивация определяется, как система процессов, побуждающая людей осуществлять деятельность с конкретной целью. Психологи понятие мотивации объясняют, как эмоциональное состояние, которое характеризуется положительными эмоциями от ожидания достижения цели. Менеджеры раскрывают данное понятие, как процесс побуждения работника или рабочего коллектива к трудовой деятельности, направленной на достижение целей компании. Стимулирование труда определяется

как внешнее воздействие на работника, с целью побуждения его к эффективной деятельности.

Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Отличие заключается в том, что стимулирование выступает в роли средства, с помощью которого будет осуществляться мотивирование. Мотивация и стимулирование персонала играют существенную роль в развитии у работников значимых характеристик трудовой деятельности, таких как: качество работы, ответственность, результативность, срочность выполнения работы и т.д.

На сегодняшний день существует большое количество теорий мотивации персонала, которые пытаются дать четкое обоснование что такое мотивация и зачем она нужна. Примером таких теорий могут послужить: теория «Х» и «У» Дугласа МакГрегора, теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда, теория ожидания К. Левина, теория подкрепления Б.Ф. Скиннера, теория справедливости Портера - Лоулера и т.д.

Таблица 1. – Виды и содержание теорий мотивации

Название теории	Автор	Содержание
Теория «Х»	Дуглас МакГрегор	Теория «Х» объясняет, что сам по себе человек очень ленив и по большей степени не хочет нести ответственность за сделанное, поэтому пытается по максимуму избежать работы. Человек не способен внести вклад в развитие предприятия, если он не ощущает угрозы лишения удовлетворения своих

		потребностей. Решением данной теории является постоянное принуждение человека выполнять что – то, тем самым осуществлять контроль на его деятельность.
Теория «У»	Дуглас МакГрегор	Основной идеей теории «У» является то, что люди не ленивы и не безответственны . Способность креативного подхода к решению проблем присуща многим людям, а интеллектуальный потенциал человека используется лишь частично. Данная теория доказывает, что люди могут быть самоуправляемыми и творческими в работе, за счет использования правильной мотивации. Согласно теории, труд является естественным процессом, если при этом условия для работы вокруг являются благоприятными, следовательно, работник сможет нести ответственность за проделанный труд и в дальнейшем будет приобщен к организационным целям компании, используя при этом самоконтроль и самоуправление.
Теория «Z»	Уильям Оучи	Теория «Z» является дополнением к теории «X» и «У». Согласно данной теории, на мотивацию работников основное влияние оказывают ценности компании. Ценности работника необходимо развивать при помощи правильной организации и стимулирования причастности к общим целям и коллективу. Цели, поставленные работником и цели компании должны совпадать. По мнению Уильяма Оучи, данная теория раскрывает высокий уровень коллективизма, производительности и взаимодействия между сотрудниками.

Данная таблица является разработкой, в основу которой положено изучение материала, представленного в списке литературы [1, 2].

Существует единая закономерность для всех людей, которая побуждает

человека двигаться по иерархическим ступеням вверх от физиологических потребностей к потребностям в самореализации. На рисунке 1 изображена теория иерархии потребностей А. Маслоу.



Рис. 1. – Иерархия потребностей А. Маслоу

Согласно вышеприведенным теориям, удовлетворение физиологических потребностей занимает лидирующие позиции. Без социальных благ и достойной заработной платы, человек не сможет удовлетворить свои перво необходимые потребности. Поэтому вопрос о материальном стимулировании является одним из важнейших как для рабочего

персонала, так и для менеджеров. Но материальный метод является не единственным эффективным методом стимулирования работника.

Процесс стимулирование работника служит связующим звеном для побуждения его к более эффективной трудовой деятельности. В таблице 2 показаны наиболее часто используемые формы стимулирования.

Таблица 2 – Виды стимулирования

Виды стимулирования	Описание
Экономический	Данный вид основан на использовании в качестве стимулов материальное вознаграждение и компенсацию за трудовые усилия работника, а также достигнутые им результаты. Виды финансовой мотивации сотрудников к труду: премии, процентные надбавки за удачно завершённую работу, денежные компенсации и т.д.
Организационно - административный	Руководитель принимает решения, связанные с нематериальным поощрением. Примером может быть благодарность сотруднику, награждение за трудовые заслуги, распределения полномочий и ответственности, определение гибкого графика работы, профессиональное развитие (бесплатное обучение за счёт компании), возможность карьерного роста и т.д.
Социально-психологический	Для самореализации, работнику необходим благоприятный климат в рабочем коллективе, обеспечивающий нормальное общение и удовлетворенности работника в труде. Установить положительный психологический климат в коллективе менеджер может при помощи различных тренингов, направленных на сплочение коллектива, проведения различных культурно – массовых мероприятий, корпоративных встреч, которые будут посвящены празднованию значимых календарных дат,

	поздравление с днём рождения коллег и т.д.
--	--

Наличие эффективной системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала повышает общую производительность труда, уменьшает текучесть кадров, а также ведет компанию к успеху и стабильному росту. Для того чтобы построить эффективную систему мотивации персонала, необходимо в первую очередь выявить реальные потребности сотрудников, затем сформировать дифференцированную систему вознаграждения (комплекс материальных и нематериальных поощрений для разных категорий работников). Существующие на сегодняшний день механизмы мотивации далеко не совершенны, но они продолжают активно использоваться на практике. На сегодняшний день, менеджеры в большинстве случаев применяют метод материального поощрения работников, так как полагают, что подобный метод является наиболее эффективным и значимым для сотрудника. Но, необходимость в использовании методов как материального, так и нематериального поощрения является одним из важнейших факторов для успешной деятельности любой компании, как российской, так и зарубежной.

Литература и источники:

1. Теория «Х» и «У» МакГрегора. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/teoriya-makgregora.html>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Теория «Z», ее преимущества и недостатки. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://berichnow.ru/motivaciya/teoriya-z-vse-ee-preimushhestva-i-nedostatki>, свободный. – Загл. с экрана.

3. Основы менеджмента: учебное пособие / сост.: Н.И. Гвоздев, А.Н. Древалъ; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 188 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://portal.tpu.ru/SHARED/r/RT/education/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82/Tab/Management_Basics_Textbook.pdf, С. – 157, свободный. – Загл. с экрана.